

FÉRIAS, HOME OFFICE E BANCO DE HORAS: CONFIRA O QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER PARA SE ADEQUAR EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

17/03/20 19:19 - Atualizado em 19/03/20 13:28

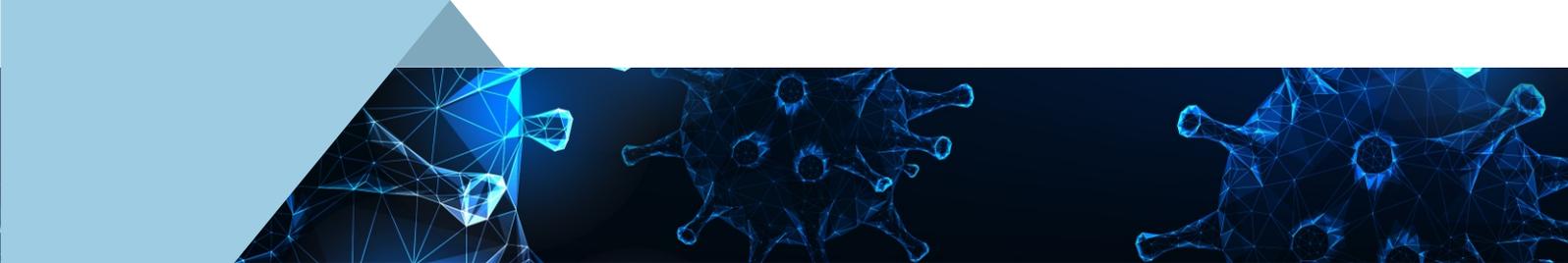
Após as consequências do Decreto 46.973, publicado nessa segunda-feira, 16, pelo governo do Estado do Rio de Janeiro, a Firjan esclarece uma série de questões trabalhistas para auxiliar as empresas a ajustarem sua jornada de trabalho diante da ameaça do Coronavírus.

Todos os pontos destacados são baseados na legislação vigente e podem minimizar os impactos sentidos pelas companhias. Lembrando que a Firjan também já encaminhou ao governo uma série de propostas para flexibilizar e adaptar as relações trabalhistas.

Confira as medidas que já podem ser adotadas:

Férias Coletivas: Podem ser concedidas para a integralidade de empregados ou apenas para determinados setores da empresa. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140). A legislação exige que seja feita comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas. Contudo, já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da flexibilização de tal exigência, em virtude da excepcionalidade da situação.

Home Office ou Teletrabalho: Para atividades e serviços que possam ser executados a distância, é recomendável o regime de home office. A princípio, a legislação exige a formalização do regime por contrato ou termo aditivo, mas já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho entendendo que bastaria determinação interna da empresa, em virtude da situação de força maior. Portanto, o ideal é o estabelecimento de aditivo



individual ou, ainda, acordo coletivo de trabalho com o ente sindical, regulando o home office e contemplando as instruções necessárias aos empregados a respeito de saúde e segurança, conforme exige a lei (CLT, art. 75-E).

Licença Remunerada: Com objetivo de reduzir o número de pessoas transitando na empresa e poupar o staff de empregados, as empresas poderão conceder licença remunerada por mais de 30 dias. Importante observar que neste caso o empregado não terá direito a férias, mas não perde o direito ao recebimento do terço constitucional relativo a elas. Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III). O empregador também pode ajustar, por escrito, que o período de afastamento seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas, ou, alternativamente, que, no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias, para compensar o período de licença.

Lay Off/ Suspensão de contrato de trabalho para qualificação: A medida tem por objetivo auxiliar as empresas a enfrentar crises, ao tempo que qualifica o trabalhador e preserva o emprego. A legislação (CLT, art. 476-A) autoriza a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Durante este período o empregado receberá do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) bolsa de qualificação profissional, ficando a empresa liberada do pagamento de salários. Para que se estabeleça o lay off, a legislação exige a expressa autorização por negociação coletiva e a aquiescência formal do empregado e a efetiva participação no curso de qualificação profissional. Vale esclarecer que durante o período da suspensão do contrato de trabalho as empresas cessam os recolhimentos para o FGTS e INSS em favor do afastado durante o período do afastamento.

Redução de Jornada com redução proporcional de salários: A medida é válida para diminuir as horas de trabalho e, com isso, reduzir a exposição potencial e o fluxo de trabalhadores dentro do ambiente empresarial, diminuindo assim os



riscos de contágio. O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: "redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores".

Norma Coletiva (acordo ou convenção coletiva): É possível que o acordo coletivo ou a convenção coletiva prevejam a suspensão contratual (hipótese em que o empregado não trabalha, mas também não recebe salários) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia (artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT). O objetivo é que haja, após a normalização do funcionamento das empresas, a compensação dos dias de paralisação com o labor de horas extras por dia, pelo tempo pactuado em instrumento coletivo até que haja a completa recuperação do trabalho.

Paralisação transitória das atividades com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido: Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior, como é o caso da atual pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), a legislação (CLT, art. 61, §3º) possibilita ao empregador recuperar posteriormente o tempo perdido mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.

Banco de horas: As empresas que tenham instituído o regime de banco de horas poderão determinar que aqueles empregados que tenham realizado horas extraordinárias fiquem em casa neste período para sua devida compensação.



Isto será conveniente, sobretudo nos casos de atividades em que o Poder Público tenha determinado a paralisação.

Trabalhadores infectados com a doença: Caso o empregado tenha sido diagnosticado como portador do novo Coronavírus, o empregador deve arcar com o pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado, e a previdência pagará o benefício previdenciário a partir do 16º dia.

Trabalhadores com suspeita da doença: O isolamento é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outras pessoas, a ser avaliado por um médico, que determinará o período desse afastamento. Esse período será de interrupção do contrato de trabalho (em que o trabalhador não trabalha, mas recebe seus salários normalmente). O mesmo deve acontecer com autônomos, estagiários e empregados terceirizados, sendo que, neste último caso, a empresa prestadora de serviços deve ser comunicada de imediato.